**JURNAL TESIS**

**PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DAN SISTEM PENGUPAHAN DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**



**YUSMAN DJALIL**

**NIM. 128412028**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG**

**2016**

**PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DAN SISTEM PENGUPAHAN DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

**TESIS**

**Diajukan Untuk Memennuhi Salah Satu Syarat Guna Meraih**

**Gelar Magister Hukum Pada Program Studi Magister Ilmu Hukum**

**Program Pascasarjana Universitas Pasundan**

**Disusun Oleh :**

**Nama : Yusman Djalil**

**NPM : 128412028**

**Konsentrasi : Hukum Ekonomi**

**Dibawah Bimbingan :**

1. **Prof. Dr. H.Mashudi, S.H., M.H.**
2. **Hj. Sofi Sofiyah, S.H., M.H.**

****

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM**

**FAKULTAS PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG**

**2016**

ABSTRACT

Work agreement is beginning of the birth of industrial relations between the capital owner and worker. Lately, many companies used the Work Agreement of Specific Time (PKWT) to press the labourer cost in order to increase profit. But in its practice many application of the Work Agreement of Specific Time’s system was not in accordance with the provisions in Regulations Number 13 Year 2003 about Manpower, so as to damage and eliminate the protection for the worker/labourer in the Work Agreement of Specific Time (PKWT) since the taking effect of Regulations Number 13 Year 2003 about Manpower. Regulations prohibit the employment of wage discriminate against workers because of gender, race, religion, and also the status of workers, such as contract workers. Article 88 paragraph (1) Law Number 13 Year 2003 on the Labor, that: "Every worker / laborer is entitled to earn a decent livelihood meet for humanity." In connection with this, in Act No. 13 of 2003 and the implementation of regulations, among others, poured in the Decree of the Minister of Labor must be understood and obeyed by all parties associated with the working relationship, this is due in the workplace agreement is a legal basis for their respective parties in the case of disputes dikemudian day, the preparation of the agreement is correct and in accordance with the regulations is very important and strategic.

***Key Word :* Work Agreement of Specific Time *(PKWT) and Wages System.***

1. **LATAR BELAKANG MASALAH**

Sejak awal tahun 2000-an Indonesia berada pada tahap pemulihan dari kirisis ekonomi meskipun beberapa indikator makro menunjukkan perbaikan. Kondisi ketenagakerjaan dan kemiskinan masih belum membaik. Hal ini ditunjukan dengan meningkatnya pengangguran terbuka. Banyaknya tenaga kerja dengan upah rendah dan posisi daya tawar tenaga kerja yang rendah.

Sistem pengupahan di Indonesia berfungsi tidak hanya sebagai bagian dari mekanisme pasar untuk alokasi yang efisien dari sumber-sumber. Tetapi juga memiliki fungsi kebijakan sosial yang penting yaitu untuk melindungi yang lemah dengan mengaitkan upah dengan sedemikian rupa.

Upah merupakan suatu elemen yang esensial dalam perjanjian kerja. Pengupahan sering menjadi polemik[[1]](#footnote-1)karena perbedaan interpretasi terhadap perhitungannya yang dianggap tidak memenuhi harapan baik pekerja. Pengusaha bahkan pemerintah yang menjadi wasit dalam penentuan dan pengawasan pengupahan bagi pekerja upah merupakan sumber pendapatan yang utama. Bahkan kadangkala upah menjadi satu-satunya sumber pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itu sistem upah pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan hal yang sangat penting dalam suatu hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja karena memuat segala konsekuensi yang menjadi hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Selain itu sistem upah pekerja dalam PKWT dianggap perlu paling tidak didasarkan pada empat alasan. *, Pertama,* PKWT merupakan fenomena baru yang hadir dengan tujuan awal mengisi pekerjaan yang memang mempunyai batasan waktu dalam pekerjaannya. *Kedua,* PKWT merupakan bagian dari perubahan hukum dibidang ketenagakerjaan. *Ketiga,* penerapan aturan dari PKWT melahirkan masalah baru bagi pekerja dan pengusaha yaitu dalam menentukan persyaratan. Kategori dan kondisi seperti apa yang dapat diberlakukan PKWT. *Keempat,* bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkait dengan PKWT[[2]](#footnote-2).

Perjanjian adalah kesepakatan yang terjadi ketika para pihak saling berjanji untuk melaksanakan perbuatan tertentu. Menurut Subekti, Perjanjian adalah peristiwa ketika seorang atau lebih berjanji melaksanakan perjanjian atau saling berjanji melaksanakan perjanjian atau saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal[[3]](#footnote-3).

Istilah perjanjian sering juga diistilahkan dengan istilah kontrak[[4]](#footnote-4) *(contracts)* dan *overeenkomst* (dalam bahasa belanda). Kontrak dengan perjanjian merupakan istilah yang sama karena intinya adalah adanya peristiwa para pihak yang bersepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan dan berkewajiban untuk menaati dan melaksanakannya sehingga perjanjian tersebut menimbulkan hubungan hukum yang disebut perikatan (*verbintenis).* Dengan demikian,dalam kontrak atau perjanjian dapat menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak yang membuat kontrak tersebut karena itulah kontrak yang dibuat dipandang sebagai sumber hukum yang formal.[[5]](#footnote-5)

Karena soal perjanjian keperdataan lebih menekankan pada soal-soal lahiriah, dari pada soal-soal yang berhubungan dengan “*rituele plichtenleer*”, maka dalam perjanjian kita hanya mengenal hukum perjanjian seperti tercantum dalam KUH Perdata buku III yang berlaku bagi golongan Eropa dan Tionghoa. Dalam hukum adat yang berlaku bagi golongan Indonesia asli terdapat ketentuan-ketentuan mirip dengan itu. Mengenai pengertian perjanjian apabila dipergunakan baik dalam KUH Perdata maupun dalam hukum adat, maka secara hakiki isinnya adalah berlainan satu sama lain.

Dengan pelaksanaan perjanjian kerja yang didalamnya antara lain perihal upah harus benar-benar dilaksanakan secara konsekuen. Upah sebagai salah satu norma kerja harus mendapat perlindungan serta perhatian sepenuhnya, sebagai salah satu faktor yang menentukan tenaga kerja yang tidak dapat dipisahkan dari segi manusiawi dari pekerja serta keluarganya. Upah merupakan suatu elemen yang esensial dalam perjanjian kerja. Pengupahan sering menjadi polemik[[6]](#footnote-6).

Juga merupakan suatu komponen dalam syarat-syarat kerja yang amat peka. Pada negara yang sedang berkembang seperti di negara Indonesia masalah yang sering dihadapi diantaranya yaitu masalah pendapatan tenaga kerja, sempitnya kesempatan kerja dan tidak layaknya pendapatan yang diterima, adalah salah satu persoalan tersendiri dengan demikian mengenai ketentuan-ketentuan yang mengatur tertib hubungan kemasyarakatan pada umumnya dalam ketentuan hukum yang mengatur masalah ketenagakerjaan belum begitu baik dan sempurna. Pembinaan Hukum Ketenagakerjaan perlu diarahkan kepada terciptanya keserasian antara pekerja dan pengusaha yang dijiwai oleh Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Dimana masing-masing pihak saling menghormati dan saling mengerti terhadap peranan serta hak dan kewajibannya masing-masing dalam keseluruhan proses produksi serta peningkatan partisipasi mereka dalam pembangunan. Juga ditegaskan bahwa dalam rangka peningkatan kelancaran efisiensi dan kelangsungan hidup perusahaan, pengusaha perlu menjamin pemberian imbalan yang layak secara kemanusiaan dan sesuai dengan sumbangan jasa yang dihasilkan oleh pekerja. Sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 yang menyatakan : *“Setiap warga negara berhak untuk mendapatkan penghidupan dan penghasilan yang layak”[[7]](#footnote-7)*

Sebagai implementasi dari Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 pemerintah telah mengeluarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang diatur dalam Pasal 88 ayat 1 yang menyatakan:

*“Setiap perkerja/buruh berhak berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*

Dalam pelakasanaan Pengupahan ini, dilapangan banyak yang tidak melaksanakan sebagaimana mestinya. Hingga saat ini masih banyak perusahaan cenderung menekan upah dengan berbagai alasan sehingga untuk mencapai kehidupan yang layak masih dalam angan-angan saja belum dapat dirasakan oleh pekerja dan keluarganya. Menurut pengamatan peneliti bahwa peningkatan upah pekerja akan dapat meningkatkan produktifitas dan ketenangan kerja serta loyalitas terhadap perusahaan misalnya apa yang disebut dengan rasa ikut memiliki perusahaan itu, masih ada perusahaan yang belum sepenuhnya melaksanakan ketetapan upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Sehubungan dengan hal tersebut itu sangat diperlukan langkah-langkah pemerintah untuk menyusun kebijaksanaan dalam bidang pengupahan dan jaminan sosial terutama terhadap pekerja golongan rendah agar kehidupan mereka dapat terangkat.

Pembinaan Hukum Ketenagakerjaan perlu diarahkan kepada terciptanya keserasian antara pekerja dan pengusaha yang dijiwai oleh Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Dimana masing-masing pihak saling menghormati dan saling mengerti terhadap peranan serta kewajibannya masing-masing, dalam keseluruhan proses produksi serta peningkatan partisipasi mereka dalam pembangunan. Juga ditegaskan bahwa dalam rangka peningkatan kelancaran, efisiensi dan kelangsungan hidup perusahaan, pengusaha perlu menjamin pemberian imbalan yang layak secara kemanusiaan dan sesuai dengan sumbangan jasa yang dihasilkan oleh pekerja. Disamping itu perusahaan wajib memperhatikan peningkatan kesejahteraan pekerja berdasarkan kemapuan dan sesuai dengan kemajuan yang dicapai perusahaan. Pengusaha juga berkewajiban bersama-sama dengan pekerja dan sarikat pekerja selain memperhatikan nasib pekerja juga mengusahakan agar pekerja/buruh memiliki kesadaran dalam turut bertanggungjawab atas kelancaran, kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan. Pemerintah mengusahakan terciptanya dan terbinanya hubungan yang serasi antara pengusaha dan pekerja, yang akan lebih mendorong tercapainya efisiensi serta kelangsungan hidup perusahaan dan sekaligus dapat memenuhi kesejahteraan pekerja dalam perusahaan yang bersangkutan sesuai dengan perkembangan dan kemajuan perusahaan, Sarikat pekerja memperjuangan kepentingan sosial ekonomi dan hak-hak pekerja., sedangkan pemerintah melindungi kepentingan dan kehidupan pekerja, oleh karenanya kerjasama yang serasi antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah perlu ditingkatkan.

1. **PENGERTIAN PERJANJIAN, PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DAN PENGUPAHAN.**

Salah satu definisi perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melakukan sesuatu.[[8]](#footnote-8)Wirjono Prodjodikoro memberikan definisi, perjanjian adalah sebagai perhubungan hukum mengenai harta benda antara dua pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal atau tidak melakukan sesuatu hal dengan pihak lain berhak menuntut pelaksanaan janji itu. Perjanjian dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata) diatur dalam Pasal 1313 yaitu : suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih, Jenis perjanjian kerja dapat dibedakan atas lamanya waktu yang disepakati dalam perjanjian kerja, yaitu dapat dibagi menjadi Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Pada dasarnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) diatur untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, dengan dasar pertimbangan agar tidak terjadi dimana pengangkatan tenaga kerja dilakukan melalui perjanjian dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pekerjaan yang sifatnya terus-menerus atau merupakan pekerjaan tetap/permanen suatu badan usaha.

Untuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Selain itu perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
3. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Sedangkan untuk perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan, dan di masa percobaan ini pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

Apabila masa percobaan telah dilewati, maka pekerja/buruh langsung menjadi berstatus pekerja tetap. Dengan status tersebut pekerja/buruh memiliki hak sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.[[9]](#footnote-9) Sedangkan yang dimaksud dengan perjanjian kerja itu tersendiri adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, majikan, selama suatu waktu tertentu, dengan menerima upah.

Pengupahan merupakan aspek yang sangat penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Hal ini secara tegas diamanatkan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi : setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Lebih lanjut dalam penjelasan dari Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. diterangkan bahwa yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh harus memenuhi ketentuan upah minimun, sesuai dengan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum, yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah bulanan yang terendah, terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.

1. **METODE PENELITIAN**

Penelitian merupakan suatu sarana pokok dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologis dan konsisten melalui proses penelitian tersebut perlu diadakan analisa dan konstruksi terhadap data yang telah dikumpulkan dan diolah, oleh karena itu dalam penulisan tesis ini digunakan metodologi penulisan sebagai berikut:[[10]](#footnote-10)

1. Spesifikasi Penelitian.

Spesifikasi penelitian dalam penulisan Tesis ini berupa penelitian deskriptif analitis. Deskriptif dalam arti bahwa dalam penelitian ini penulis bermaksud untuk menggambarkan dan melaporkan secara rinci, sistematis dan menyeluruh mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan suatu tinjauan hukum tentang perjanjian kerja waktu tertentu dan sistem pengupahan menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

1. Metode Pendekatan

Untuk memperoleh suatu pembahasan sesuai dengan apa yang terdapat didalam tujuan penyusunan bahan analisis maka dalam penulisan tesis ini menggunakan metode pendekatan *yuridis normatif,* yaitu suatu penelitian disamping melihat aspek hukum positif juga melihat pada penerapannya atau praktek dilapangan,[[11]](#footnote-11) seperti Hukum Ketenagakerjaan, penyelesaian masalah mengenai perjanjian kerja dan sistem pengupahan. Didalam mengemban cita-cita Proklamasi Kemerdekaan Indonesia 17 Agustus 1945 di dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang berdasarkan Pancasila serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial melalui penciptaan ketenangan, ketentraman dan ketertiban kerja serta ketenangan usaha, meningkatkan produksi dan meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai derajat manusia.

1. Sumber dan jenis data

Secara umum jenis data yang diperlukan dalam suatu penelitian hukum terarah pada penelitian data primer dan data sekunder[[12]](#footnote-12).

Adapun sumber dan jenis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data primer.

Data primer yang dijadikan dasar dalam penelitian ini yaitu terdiri dari:

1. Bahan Hukum Primer.

Bahan-bahan hukum primer, yang mendukung penelitian ini, yaitu:

1. Undang-undang Dasar 1945
2. Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan-peraturan lainnya
3. Data Sekunder.

Penelitian kepustakaan bertujuan untuk mengkaji, meneliti, dan menelusuri data-data sekunder mencakup bahan primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat; bahan sekunder yaitu yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer; dan bahan hukum tertier yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum premier dan sekunder.[[13]](#footnote-13)

1. Teknik Pengumpulan data.

Pengumpulan data merupakan hal yang sangat erat hubungan hubungannya dengan sumber data, karena melalui pengumpulan data ini akan diperoleh data yang diperlukan untuk selanjutnya dianalisa sesuai dengan yang diharapkan.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Data Primer.

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sampel dan responden melalui wawancara atau interview dan penyebaran angkat atau *questioner.[[14]](#footnote-14)* Sistem wawancara yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah wawancara bebas terpimpin, artinya terlebih dahulu dipersiapkan daftar pertanyaan sebagai pedoman tetapi masih dimungkinkan adanya variasi pertanyaan yang disesuaikan dengan situasi pada saat wawancara dilakukan.

1. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang mendukung keterangan atau menunjang kelengkapan data primer. Bahan-bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisa dan memahami bahan hukum primer, meliputi :

1. Buku-buku yang membahas tentang Hukum Ketenagakerjaan yang mengatrur sistem pengupahan
2. Hasil karya Ilmiah Para Sarjana tentang Hukum Ketenagakerjaan, Sistem Pengupahan
3. Hasil penelitian tentang Hukum Ketenagakerjaan.
4. **PELAKSANAAN SISTEM PENGUPAHAN DALAM PKWT MENURUT UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

Seperti diketahui, tujuan orang bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan atau upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan demikian pengupahan merupakan aspek yang sangat penting dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh. Mengingat pentingnya peran upah terhadap perlindungan pekerja/buruh, maka hal ini secara tegas diamanatkan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi : setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pada penjelasan dari Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diterangkan, bahwa yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Dari hal di atas terlihat, bahwa perlindungan terhadap kesejah­teraan para pekerja/buruh telah diberikan dengan baik oleh Undang-­undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana ketentuan upah ini berlaku secara umum yaitu baik terhadap pekerja/buruh yang diperkerjakan memakai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun pekerja/buruh yang diperkerjakan memakai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

 Prinsip pengupahan yang dipakai oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah :

1. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus;
2. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja/buruh laki-laki dan pekerja/buruh wanita untuk jenis pekerjaan yang sama;
3. Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan {Pasal 93 ayat (1)};
4. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dengan fomulasi upah pokok minimal 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap (Pasal 94);
5. Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak (Pasal 96).

Guna lebih memberikan upah yang layak sebagaimana yang diatur dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka pemerintah menetapkan adanya upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 88 ayat (3) dan ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Terhadap upah minimun yang diterapkan, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membaginya, yaitu sebagaimana yang diatur pada Pasal 89 ayat (1) yang berbunyi : upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat terdiri dari :

1. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
2. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada Bab X tentang Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan dalam Faktanya Masih Jauh dari Peraturan yang telah ditulis serta mengikat bagi siapapun yang menjadi tanggungjawab menjalankannya. Untuk masalah pengupahannya saja, para pengusaha di Indonesia masih menggeneralisasi tentang kenaikan UMP yang sama dengan kenaikan gaji. Gaji semestinya terdiri dari UMP ditambah dengan tunjangan-tunjangan yang sifatnya tetap. Hal inipenulis melihat disebabkan oleh beberapa faktor antara lain; UMP yang telah ditetapkan melalui SK pemerintah yang tidak pernah dikawal, baik oleh pemerintah sendiri khususnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan juga tidak dikawal oleh para pekerja baik yang sudah tergabung dalam asosiasi maupun yang belum. Perusahaan didaerah Bandung pun masih mendiskreditkan tentang masalah pengupahan yang telah diatur pada pasal 93 yang menyatakan wajib bagi para pengusaha untuk memberikan upah bagi pekerjanya yang sakit selama 12 bulan sebelum pemutusan hak kerja.[[15]](#footnote-15)

Ketentuan tersebut lebih lanjut tentang upah minimum diatur dalam Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per­01/Men/1999 tentang Upah Minimum, yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah bulanan yang terendah, terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Pada Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per ­01/Men/1999 diterangkan, bahwa dalam menetapkan upah minimum haruslah mempertimbangkan :

1. Kebutuhan hidup minimum;
2. Indeks harga konsumen;
3. Kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan;
4. Upah pada umumnya berlaku di daerah tertentu dan antar daerah;
5. Kondisi pasar kerja;
6. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita.

Berdasarkan semua keterangan yang telah dikemukakan di atas terlihat, bahwa jika dilihat terhadap pengaturan yang ada, perlindungan yang diberikan terhadap semua pekerja/buruh dalam hal pengaturan pengupahan adalah sama.

Memang perlindungan terhadap upah pekerja/buruh harus lebih menjadi perhatian pemerintah, apalagi di tengah beban ekonomi yang ada sekarang ini, dimana kenaikan laju inflasi yang ada semakin menekan nilai riil dari upah yang diterima oleh pekerja/buruh. Di mana hampir 40% upah yang diterima oleh pekerja habis hanya untuk biaya transportasi. Sehingga diperlukan intervensi yang nyata dari pemerintah untuk membantu meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.

Dari dua perlindungan yang penulis kemukakan di atas, dapat terlihat bahwa pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, jika dilakukan sesuai dengan aturan yang ada, sudah terdapat perlindungan yang memadai terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Hanya saja dalam pelaksanaannya masih terdapat berbagai halangan yang disebabkan oleh ketidakjelasan aturan tentang penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, sehingga ada terjadi penyimpangan terhadap penerapan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

1. **KENDALA-KENDALA YANG DIHADAPI DALAM PELAKSANAAN PKWT TERHADAP PEMBERIAN PERLINDUNGAN BAGI PEKERJA/BURUH DAN SOLUSINYA.**

Dalam pelaksanaan pemberian perlindungan terhadap para pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak selalu bisa berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan dan diinginkan untuk terjadi oleh para pembuat undang-undang. Pada pelaksanaannya terdapat berbagai kendala yang menghambat tercapainya keinginan dari pembuat undang-undang. Hal yang sama juga terjadi terhadap pemberian perlindungan bagi para pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Di mana banyak kalangan yang kemudian menjadi resah terhadap keadaan yang terjadi dan berkembang.

Kendala-kendala yang terdapat dalam pemberian perlindungan terhadap pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara lain adalah :

1. Kendala yang berkaitan dengan Peraturan
2. Kendala yang berkaitan dengan Perjanjian Kerja
3. Kendala yang berkaitan dengan Pengawasan

Berdasarkan semua keterangan di atas, maka kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) terhadap pemberian perlindungan pekerja/buruh adalah kendala yang berkaitan dengan peraturan yang ada terutama yang berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), selain itu juga ada kendala yang berkaitan dengan perjanjian kerja dimana dalam perjanjian kerja sering dibuat berat sebelah (sepihak) yang banyak merugikan pekerja/buruh, apalagi pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Terakhir adalah kendala pengawasan yang terjadi sebagai dampak dari lemahnya aturan hukum yang ada, salah satunya tentang kontrak kerja dimana dalam kontrak kerja tidak dijelaskan secara rinci pekerjaan apa yang dilakukan, sehingga menyulitkan untuk melakukan pengawasan di lapangan. Solusinya, untuk kendala yang bekaitan dengan peraturan yang kurang jelas, pemerintah sebaiknya segera melakukan perbaikan terhadap pengaturan pada pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), agar para pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mendapatkan perlindungan hukum yang lebih baik.

Salah satu bukti kelemahan hukum yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah, adanya kasus yang terjadi pada pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang ada di tiap perusahaan.

Untuk kendala yang bekaitan dengan perjanjian kerja, menurut penulis, kalau perlu demi meningkatkan perlindungan terhadap para pekerja/buruh, pemerintah membuat format perjanjian kerja yang secara baku untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena hal ini akan lebih memudahkan bagi pemerintah dalam melakukan pengawasan. Untuk kendala yang berkaitan dengan pengawasan, sebaiknya setiap pegawai pengawas diberikan kewenangan untuk melakukan penindakan langsung terhadap pelanggaran yang terjadi pada pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan oleh perusahaan, sehingga fungsi pengawasan dapat memberikan efek jera terhadap para pengusaha yang melakukan pelanggaran atau bermain-main dengan aturan hukum yang menyebabkan berkurangnya perlindungan yang didapatkan oleh pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

1. **KESIMPULAN DAN SARAN**

**KESIMPULAN**

1. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada Bab X tentang Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan dalam Faktanya Masih Jauh dari Peraturan yang telah ditulis serta mengikat bagi siapapun yang menjadi tanggungjawab menjalankannya. Untuk masalah pengupahannya saja, para pengusaha di Indonesia masih menggeneralisasi tentang kenaikan UMP yang sama dengan kenaikan gaji. Gaji semestinya terdiri dari UMP ditambah dengan tunjangan-tunjangan yang sifatnya tetap. Hal inipenulis melihat disebabkan oleh beberapa faktor antara lain; UMP yang telah ditetapkan melalui SK pemerintah yang tidak pernah dikawal, baik oleh pemerintah sendiri khususnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan juga tidak dikawal oleh para pekerja baik yang sudah tergabung dalam asosiasi maupun yang belum.
2. Dalam pelaksanaan pemberian perlindungan terhadap para pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak selalu bisa berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan dan diinginkan untuk terjadi oleh para pembuat undang-undang. Pada pelaksanaannya terdapat berbagai kendala yang menghambat tercapainya keinginan dari pembuat undang-undang. Hal yang sama juga terjadi terhadap pemberian perlindungan bagi para pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Di mana banyak kalangan yang kemudian menjadi resah terhadap keadaan yang terjadi dan berkembang, Perlindungan terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada dasarnya dalam pelaksanaannya belum berjalan secara optimal, mengingat masih sering terjadi pelanggaran, dikarenakan oleh ketidakjelasan aturan tentang penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, khususnya berkenaan dengan pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, pekerjaan yang bersifat musiman atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan.
3. Pihak Pengusaha banyak yang tidak melaksanakan aturan yang ada, sementara dipihak pemerintah atau dinas ketenagakerjaan kurang tegas dalam menindakperusahaan yang tiak mengindahkan peraturan tersebut dan disisi lain pihak pekerja/buruh dikarenakan kebutuhan pekerjaan jadi menerima apa kata pimpinan perusahaan.

**SARAN**

Pada setiap kontrak kerja yang memakai sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hendaknya dibuatkan premisnya atau latar belakang, yaitu semacam penjelasan tentang pekerjaan yang akan dilakukan, sehingga terhadap setiap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat menjadi jelas bagi pekerja/buruh, atau mengenai pengaturan persyaratan jenis dan sifat pekerjaan yang selama ini diatur oleh pemerintah, hendaknya diserahkan saja kepada kebutuhan para pihak.

Karena pekerja/buruh kontrak/Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak menerima berbagai tunjangan dan fasilitas sebagaimana yang diterima oleh pekerja/buruh dengan sistem perjanjian kerja untuk watu tidak tertentu (PKWTT), maka sebaiknya upah yang diberikan kepada pekerja/buruh dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) lebih ditingkatkan atau disesuaikan dalam bentuk semacam upah minimum bagi pekerja/buruh dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) demi perlindungan bagi mereka, karena belum tentu akan diperpanjang kontraknya atau mendapatkan pekerjaan lagi dalam waktu dekat apabila mereka di berhentikan (PHK). Dengan meningkatkan upah mereka diharapkan kesejahteraan mereka juga semakin meningkat.

**DAFTAR PUSTAKA**

Abdul Rasyid Saliman, Hermansyah, Ahmad Jalis, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan : Teori dan Contoh Kasus,* Cet. III, Jakarta: Kencana, 2007.

Inosentius Samsul, *Perlindungan Konsumen Kamungkinan Penerapan Tanggung Jawab Mutlak,* Jakarta: Universitas Indonesia 2004,

R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan,* Bandung : Pustaka Setia.

Rony Hanitijo Soemitro, Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1990),

Subekti, *Hukum Perjanjian,* Cet. XIII, Jakarta: Intermasa, 1991.

Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, *Penelitian hukum Normatif - Suatu Tinjauan Singkat,* Raja Grafindo Persada, Jakarta ; 2007

Yunus Shamad. *Pengupahan Pedoman Bagi Pengelola Sumberdaya Manusia di Perusahaan. Bina Sumber Daya Manusia. 1992.*

 **Sumber lain:**

Artikel, ***Upah Riil Buruh Semakin Lemah***, Kompas, Kamis tanggal 3 April 2008.

Undang-undang Dasar 1945.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

1. Lihat juga dalam Yunus Shamad. *Pengupahan Pedoman Bagi Pengelola Sumberdaya Manusia di Perusahaan. Bina Sumber Daya Manusia. 1992. Hal V. Penlis menyatakan dalam Penyelesaian perselisihan menyangkut upah beda pendapat sukar dipertemukan karena perbedaan pandangan antara pekerja dan pengusaha. Mereka mamandang upah dari sudut pandangannya masing-masing tanpa memhami aspek lain dari upah.*  [↑](#footnote-ref-1)
2. Inosentius Samsul, *Perlindungan Konsumen Kamungkinan Penerapan Tanggung Jawab Mutlak,* Jakarta: Universitas Indonesia 2004, hal xi. [↑](#footnote-ref-2)
3. Subekti, *Hukum Perjanjian,* Cet. XIII, Jakarta: Intermasa, 1991, Hlm. 1. [↑](#footnote-ref-3)
4. Abdul Rasyid Saliman, Hermansyah, Ahmad Jalis, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan : Teori dan Contoh Kasus,* Cet. III, Jakarta: Kencana, 2007*, hlm. 49.* [↑](#footnote-ref-4)
5. R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan,* Bandung : Pustaka Setia, hlm. 81. [↑](#footnote-ref-5)
6. Lihat Juga dalam Yunus Shamad. Pengupahan Pedoman Bagi Pengelola Sumberdaya Manusia di Perusahaan. Bina Sumber Daya Manusia, 1992 hal 5. Penulis Menyatakan dalam penyelesaian perselisihan menyangkut upah beda pendapat sukar dipertemukan karena perbedaan pandangan antara pekerja dan pengusaha. Mereka memandang upah dari sudut pandanganannya masing-masing tanpa memahami aspek lain dari upah. [↑](#footnote-ref-6)
7. Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945, hlm 58. [↑](#footnote-ref-7)
8. Subekti, ***Hukum Perjanjian***, *Op*. C*it*. hal. 1. [↑](#footnote-ref-8)
9. Ibid, hal. 50 [↑](#footnote-ref-9)
10. Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, *Penelitian hukum Normatif - Suatu Tinjauan Singkat,* Raja Grafindo Persada, Jakarta ; 2007, hal.1 [↑](#footnote-ref-10)
11. Ibid, Hal. 52 [↑](#footnote-ref-11)
12. Rony Hanitijo Soemitro, Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1990), hlm 10. [↑](#footnote-ref-12)
13. ibid [↑](#footnote-ref-13)
14. ibid [↑](#footnote-ref-14)
15. Artikel, ***Upah Riil Buruh Semakin Lemah***, Kompas, Kamis tanggal 3 April 2008, hal. 17. [↑](#footnote-ref-15)